

Rola wniosku o zapewnienie dostępności w egzekwowaniu praw, wolności i interesów osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu

The role of the accessibility motion in enforcing the rights, freedoms and interests of persons with disabilities in employment

Streszczenie

Celem opracowania jest ustalenie odpowiedzi na zasadnicze pytanie czy wniosek o zapewnienie dostępności, przewidziany w ustawie z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1062 ze zm., dalej jako: UZD lub ustawa o zapewnianiu dostępności), mogą składać również osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w podmiocie zobowiązanym do jej zapewniania. Odpowiedź na zadane wyżej pytanie umożliwi ustalenie, czy osoby te mogą korzystać z tego środka prawnego w celu egzekwowania ochrony prawnej przewidzianej w obowiązującym ustawodawstwie pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Będzie to wymagało w pierwszej kolejności zarysowania samej koncepcji dostępności oraz jej znaczenia dla ochrony praw i wolności osób z niepełnosprawnościami, w następnej kolejności zostanie podjęta próba określenia roli wniosku o zapewnienie dostępności poprzez ustalenie jego relacji z obowiązkiem nałożonym na określone podmioty. W dalszej części opracowania analizie zostanie poddany zakres podmiotów uprawnionych do złożenia wniosku, katalog podmiotów zobowiązanych do jego rozpatrzenia, jak również zasady i możliwe sposoby realizacji tego wniosku wraz z konsekwencjami braku jego realizacji. Całość wieńczyć będą konkluzje z przeprowadzonych rozważań, uzupełnione o ewentualne postulaty *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe

Dostępność, osoba ze szczególnymi potrzebami, osoba z niepełnosprawnościami, znoszenie barier, projektowanie uniwersalne, racjonalne usprawnienia

JEL: K31

Abstract

The aim of the study is to determine an answer to the fundamental question, whether the request for accessibility, regulated by the Act of 19th July 2019 on Granting Accessibility for Persons with Special Needs, may be submitted by the persons with disabilities who are employed by the entity responsible for providing accessibility. In answering the above mentioned question, it may be ascertained whether such persons may avail themselves of this remedy in order to enforce the legal protection afforded to persons with disabilities by the labour law in force. This requires to outline briefly the concept of accessibility and its importance for the protection of the rights and freedoms of persons with disabilities in the first place, and in the following order to try to define the role of the accessibility motion by establishing the relationship between it and the obligation imposed on specific entities. The study will then examine the scope of persons entitled to submit the motion, the list of entities responsible for examining it, the principles and possible ways for its implementation and the consequences of non-compliance. Finally, the conclusions of the discussions will be presented, supplemented by possible *de lege ferenda* requests.

Keywords

Accessibility, person with special needs, person with disabilities, removal of barriers, universal design, reasonable accommodations

Zarys koncepcji dostępności i jej znaczenie dla ochrony praw i wolności osób z niepełnosprawnościami

Dostępność nie jest koncepcją nową. Jej początków upatruje się już w pierwszych dziesięcioleciach XX w., kiedy to w związku z traumatycznymi doświadczeniami wojennymi podjęto szeroką debatę międzynarodową na temat ludzkiej godności, równości, autonomii i uczestnictwa w życiu społecznym, której rezultatem było utworzenie systemu ochrony praw człowieka (Greco, 2018, s. 207). System ten od samego początku obejmował oczywiście osoby z niepełnosprawnościami (na temat tego pojęcia np.: Galasiński, 2013; Paluszkiwicz, 2019, s. 35–38), przy czym mechanizmy normatywne zawarte w wielu aktach prawa międzynarodowego często nie były w stanie zapewnić im możliwości faktycznego egzekwowania praw i wolności człowieka (Broderick, 2015, s. 380). Działo się tak, ponieważ mechanizmy te do pewnego stopnia odzwierciedlały przyjmowane wówczas teoretyczne modele niepełnosprawności. Konstrukcje prawne bazujące na koncepcji równości formalnej uwzględniały model medyczny, nakazując takie samo traktowanie bez względu na różne cechy jednostkowe. Z kolei rozwiązania służące zapewnianiu równości materialnej pozostawały pod wpływem modelu społecznego niepełnosprawności, uwzględniając konieczność przyjmowania dodatkowych środków wyrównujących w celu zaspokajania zindywidualizowanych potrzeb osób z niepełnosprawnościami jako grupy społecznej (Arnardóttir, 2009, s. 47–48; Broderick, 2015, s. 33–36). Tymczasem w celu usunięcia konstruowanych społecznie barier, stereotypów, dyskryminujących zwyczajów i praktyk, które utrudniają osobom z niepełnosprawnościami pełne korzystanie z praw i wolności człowieka, nie wystarczy powstrzymać się od rozróżniania, wykluczania czy ograniczania środków pozytywnych, ale należy przyjmować postawę proaktywną, służącą zapewnieniu tzw. równości transformacyjnej, która uwzględnia strukturalne przyczyny nierównego traktowania (Degener, 2016, s. 16–17; Broderick, 2015, s. 36). Ta właśnie równość stanowi oś rozwiązań prawnych przyjętych w Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169; dalej jako: KPON), ukształtowanej pod wpływem najnowszego, biopsychospołecznego modelu niepełnosprawności. W centrum stawia ona godność (art. 3 lit. a KPON), której poszanowanie wymaga zapewnienia każdemu człowiekowi określonego standardu życia¹; samej niepełnosprawności upatruje natomiast w tworzeniu przez państwo i społeczeństwo obywatelskie różnorodnych barier, utrudniających pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa na zasadzie równości z innymi, które ujawniają się na skutek interakcji między jednostką z ograniczoną sprawnością organizmu a otaczającym ją środowiskiem społecznym i fizycznym (lit. e preambuły KPON). W świetle tego modelu można więc również postrzegać niepełnosprawność jako skutek braku odpowiedniej reakcji państwa i społeczeństwa obywatelskiego na różnorodność cech jednostko-

wych jego członków (Degener, 2016, s. 8). Państwo, które ponosi ostateczną odpowiedzialność za tworzenie struktur wyłącznie z myślą o „pełnosprawnych” członkach społeczeństwa, jest więc zobowiązane do podejmowania konkretnych działań pozytywnych w celu zapewnienia dostępności wszystkim, również osobom z niepełnosprawnościami (Albin, 2015, s. 14 i powołana tam literatura).

Dostępność ma więc ścisły związek z określoną restrykcją ograniczonych z natury rzeczy dóbr w społeczeństwie, przez co umożliwia również urzeczywistnianie zasad sprawiedliwości społecznej, w Polsce wpisując się dodatkowo w realizację zobowiązania ustrojowego (art. 2 Konstytucji RP, Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.). W literaturze trafnie wskazuje się, że dostępność odnosi się do sytuacji, w której każdy, przez wzgląd na swą godność, ma zapewnioną nie tylko odpowiednią ilość i jakość dóbr materialnych i niematerialnych uważanych za niezbędne do wypełniania człowieczeństwa, biorąc pod uwagę jego szczególne uwarunkowania biologiczne i społeczne, ale także możliwość korzystania z nich (Greco, 2018, s. 207–208). Warto przy tym zauważyć, że podobnie jak równość i niedyskryminacja, dostępność nie jest dobrem *per se*; niemniej jednak norma prawna dotycząca dostępności ma na celu zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami dostępu do środowiska, infrastruktury, informacji, towarów i usług (dóbr) na równych zasadach z innymi osobami (Broderick, 2020, s. 379; Roszewska, 2021a, s. 169).

W świetle lit. (v) preambuły KPON dostępność środowiska fizycznego i społeczno-gospodarczego ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości pełnego korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności. Jej celem zaś, zgodnie z art. 9 KPON, jest umożliwienie tym osobom niezależnego życia i pełnego udziału we wszystkich jego sferach. Podstawowym środkiem realizacji tego celu jest zobowiązanie państw do stopniowego podejmowania odpowiednich środków by zapewnić im, na zasadzie równości z innymi, dostęp do środowiska fizycznego, środków transportu, informacji i komunikacji, w tym technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, a także do innych urządzeń i usług, powszechnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich. W Konwencji wskazano również sposoby realizacji tego obowiązku – powinny one obejmować rozpoznanie i eliminację przeszkód i barier w zakresie dostępności między innymi budynków, dróg, transportu oraz innych urządzeń wewnętrznych i zewnętrznych, w tym również – co wymaga szczególnego podkreślenia z perspektywy tematu tego opracowania – do miejsc pracy. Obowiązek zapewniania dostępności obejmuje więc również zwiększanie dostępu osób z niepełnosprawnościami do miejsca pracy oraz zapewnianie lepszego dostępu w jego obrębie (Albin, 2015, s. 16). Dostępność w świetle postanowień Konwencji jest ponadto podstawową zasadą, unormowaną w art. 3 lit. f tego aktu, co powoduje, że należy ją odnosić do wszystkich praw materialnych w niej zawartych. W rezultacie

prawo do pracy osób z niepełnosprawnościami, realizowane na zasadzie równości z innymi osobami, obejmuje w art. 27 KPN, m.in. możliwość zarabiania na życie w dostępnym dla nich środowisku pracy. W literaturze w takim sformułowaniu postrzega się uwzględnienie zasady równości transformacyjnej, z której wynika nałożenie na pracodawców, związki zawodowe i państwo obowiązku restrukturyzacji społecznych instytucji rynku pracy w celu osiągnięcia proaktywnej zmiany strukturalnej (Albin, 2015, s. 16). Niezależnie jednak od różnorodnego ujmowania dostępności we wspomnianej konwencji, w tym jako zasady czy prawa (Roszewska, 2021a, s. 161), dla dalszych rozważań najbardziej istotne jest spostrzeżenie, że stanowi ona warunek skutecznej realizacji praw i wolności osób z niepełnosprawnościami, w tym zwłaszcza w sferze zatrudnienia.

W polskim systemie prawnym realizacja zobowiązań wynikających z KPN (Uzasadnienie, s. 7 i 10) w zakresie zapewniania dostępności osobom z niepełnosprawnościami wynika zasadniczo ze wspomnianej już ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Komplementarny do niej charakter ma regulacja ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz.U. z 2019, poz. 848 ze zm., dalej UDC) i innych jeszcze aktów prawnych², których postanowienia ze względu na przedmiot opracowania nie będą szerzej analizowane. Wprawdzie zasadniczym celem ustawy o zapewnianiu dostępności jest stopniowa poprawa dostępności podmiotów publicznych, dzięki której osoby ze szczególnymi potrzebami w sposób możliwie samodzielny będą mogły korzystać z usług publicznych (Uzasadnienie, s. 5), to jednak jako cel pośredni wskazuje się wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które będą mogły nie tylko samodzielnie załatwiać sprawy związane z podejmowaniem pracy zarobkowej, ale również podejmować ją u pracodawców spełniających wymogi dostępności (Uzasadnienie, Efekty ekonomiczne wprowadzenia regulacji, s. 9). W innym miejscu uzasadnienia do projektu tej regulacji podkreśla się również, że ustawa o zapewnianiu dostępności jest pierwszym w Polsce rozwiązaniem o charakterze systemowym, określającym tak szeroko środki służące zapewnieniu różnych aspektów dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz obowiązki podmiotów publicznych w tym zakresie (Uzasadnienie, s. 4). W samej treści ustawy o dostępie *stricto* do usług świadczonych przez podmiot publiczny jest mowa tylko w przepisie odnoszącym się do zadań koordynatora (art. 14 ust. 2 pkt 1 UZD). Można więc argumentować, że skoro dostępne mają być usługi świadczone przez podmiot zobowiązany do jej zapewniania, to tym bardziej osoby w nim zatrudnione, które te usługi realizują w imieniu tego podmiotu, muszą mieć zapewnione dostępne środowisko pracy. Choć jak wynika z KPN dostępność ma kluczowe znaczenie w realizacji prawa do pracy, to obowiązek jej zapewniania nie został wprost uregulowany w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób

niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 573 ze zm., dalej jako: ustawa o rehabilitacji). Dlatego interpretacja przepisów ustawy o zapewnianiu dostępności powinna uwzględniać te standardy międzynarodowe w relacjach prawnych związanych z zatrudnieniem.

Obowiązek zapewniania dostępności a wnioski o zapewnienie dostępności

Ustawa o zapewnianiu dostępności nakłada na określone podmioty obowiązek zapewniania dostępności (art. 3 UZD). Jeśli chodzi samą dostępność, zgodnie z art. 2 pkt 2 UZD oznacza ona dostępność architektoniczną, cyfrową, informacyjno-komunikacyjną co najmniej w zakresie określonym przez minimalne wymagania podane w art. 6 UZD, będącą wynikiem uwzględnienia projektowania uniwersalnego albo zastosowania racjonalnego usprawnienia. Definicja ta nie tłumaczy zatem istoty dostępności, koncentrując się na sferach dostępności, minimalnym zakresie jej zapewniania i środkach wykorzystywanych do tego celu. Ta sama ustawa przewiduje także wniosek o zapewnienie dostępności (art. 30–31 UZD). Dla dalszych rozważań istotne wydaje się ustalenie dokładniejszej relacji między obowiązkiem zapewniania dostępności a wnioskiem o jej zapewnienie.

Wyraźnie zaznaczyć trzeba, że obowiązek zapewniania dostępności powinien być wykonywany niezależnie od złożenia wniosku, z własnej inicjatywy podmiotu zobowiązanego. Jak wynika bowiem z art. 4 ust. 2 UZD realizacja tego obowiązku powinna przebiegać dwutorowo, tzn. z jednej strony podmiot jest zobowiązany uwzględniać potrzeby osób ze szczególnymi potrzebami w planowanej i prowadzonej przez siebie działalności, z drugiej zaś usuwać konkretne bariery i zapobiegać ich powstawaniu. Powstaje więc pytanie, jaką rolę pełni wniosek o zapewnienie dostępności. Należy przyjąć, że służy on egzekwowaniu dostępności w konkretnym przypadku i w sposób zindywidualizowany. Zakres obowiązku zapewniania dostępności jest zatem znacznie szerszy niż wnioski o zapewnienie dostępności, który zgodnie z art. 30 ust. 1 UZD, może dotyczyć dwóch jej sfer: architektonicznej lub informacyjno-komunikacyjnej³.

Co więcej, z wnioskiem o zapewnienie dostępności można wystąpić nie tylko w sytuacji, gdy obowiązek zapewniania dostępności nie jest w ogóle realizowany, ale także wtedy, gdy mimo jego realizacji dostępność nie została zapewniona. Warto bowiem przypomnieć, że zgodnie z art. 9 KPN obowiązek zapewniania dostępności podlega stopniowej realizacji, choć jak trafnie zauważono w doktrynie, polski ustawodawca nie wyznaczył żadnych terminów, w których ma to nastąpić ani nie przyjął żadnych standardów dostępności, pomimo że jest do tego zobowiązany na mocy wspomnianego przepisu konwencji (Roszewska, 2021b). Na skutek progresywnej realizacji tego obowiązku (starannego działania) nie wszystkie bariery samodzielnego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami zostaną od razu usunięte. W założeniu zatem im bardziej dostępne będzie środowisko, w tym również na skutek efektywnej realizacji

obowiązku, tym z czasem zmniejszać się będzie rola wniosku jako środka jej egzekwowania w konkretnym przypadku. Jednakże trzeba również podkreślić, że nawet prawidłowa realizacja obowiązku zapewnienia dostępności nie wyklucza sytuacji, w których nie zostaną uwzględnione pewne szczególne potrzeby jednostki, wynikające na przykład z rzadkiego schorzenia czy znacznej i złożonej dysfunkcji organizmu. W takich przypadkach wniosek o zapewnienie dostępności będzie pełnił nadal funkcję środka uzupełniającego ten obowiązek i umożliwi egzekwowanie dostępności w indywidualnym przypadku.

Podmioty uprawnione do złożenia wniosku o zapewnienie dostępności

Zgodnie z art. 30 ust. 1 UZD z wnioskiem o zapewnienie dostępności ma prawo wystąpić osoba ze szczególnymi potrzebami lub jej przedstawiciel ustawowy. Ograniczając dalsze rozważania do pierwszej kategorii uprawnionych, należy zwrócić uwagę na jej legalną definicję zawartą w art. 2 pkt 3 UZD. Zgodnie z nią osobą ze szczególnymi potrzebami jest osoba, która ze względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi podjąć dodatkowe działania lub zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na określenie „osoba”. To, że chodzi wyłącznie o osobę fizyczną pośrednio wynika z fragmentu definicji, w którym mowa o braku możliwości uczestnictwa w różnych sferach życia. Następnie, choć ustawodawca nie wymienia wprost osób z niepełnosprawnościami w tym przepisie, nie ulega wątpliwości, że mogą być one osobami ze szczególnymi potrzebami, niezależnie od tego czy niepełnosprawność będziemy rozpatrywać według KPON, czy według krajowej definicji legalnej, wynikającej np. z art. 2 pkt 10 ustawy o rehabilitacji (na temat różnic: Paluszkiwicz, 2023). Co więcej, prawo do złożenia omawianego wniosku nie jest uzależnione od formalnego potwierdzenia niepełnosprawności konkretnym orzeczeniem. Oznacza to, że również osoby z tzw. niepełnosprawnością biologiczną, a nie tylko prawną, mogą składać wnioski o zapewnienie dostępności, o ile tylko napotykać bariery utrudniające im uczestnictwo w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi. Ponadto, w definicji legalnej nie przesądzono temporalnego charakteru cechy czy okoliczności, w jakich znalazła się jednostka – mogą być więc one trwałe ewentualnie długotrwałe, jak w przypadku osób z niepełnosprawnościami, czy osób starszych, ale mogą mieć również charakter przemijający. Biorąc pod uwagę ten aspekt, osobami ze szczególnymi potrzebami mogą być również kobiety w ciąży, czy osoby mające kończynę w gipsie. Warto odnotować również, że szczególna potrzeba tej osoby nie musi mieć podłoża biologicznego (naruszenie spraw-

ności organizmu), dlatego do katalogu osób ze szczególnymi potrzebami zaliczyć będzie można w zależności od konkretnej sytuacji również cudzoziemców, rodziców z wózkami dziecięcymi czy osoby przemieszczające się z bagażem.

Prawo do złożenia wniosku o zapewnienie dostępności ustawodawca uzależnia od wykazania przez osobę jedynie interesu faktycznego, choć może być to również interes prawny, który zgodnie z utrwalonym w doktrynie i judykaturze poglądem jest traktowany jako kwalifikowana postać interesu faktycznego (Duda, 2008, s. 63; tak też WSA w Białymstoku w uzasadnieniu wyroku z 1 czerwca 2006 r., II SA/Bk 13/06, LEX nr 928768; podobnie WSA w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z 7 października 2008 r., II SA/Kr 655/08, LEX nr 1049570). O ile interes prawny musi być podparty konkretnym przepisem prawa materialnego, o tyle interes faktyczny występuje wtedy, gdy dana osoba jest rzeczywiście zainteresowana konkretną podejmowaną decyzją, nie potrafi jednak znaleźć żadnego konkretnego przepisu, który wspierałby jej żądanie (Roszewska 2021a, s. 169). Dodatkowo interes faktyczny nie musi być chroniony przez obowiązujące normy prawne, dlatego niekiedy porównywany jest on do potrzeby podmiotowej, w przeciwieństwie do interesu prawnego, w którym to potrzeba podmiotowa traci swój wyłącznie subiektywny charakter i zostaje uznana w systemie normatywnym (Duda, 2008, s. 64). W doktrynie trafnie wskazuje się, że przedmiotem ochrony w ramach wniosku jest faktyczny interes w osiągnięciu dostępności. W rezultacie osoba może żądać dostępu w zakresie, w jakim gwarantuje to jej ustawa, i nie musi udowadniać, że zostało naruszone jej konkretne prawo (Roszewska 2021a, s. 170). Na tej podstawie wskazuje się również, że dostępność to nie tylko warunek wstępny korzystania z praw i wolności człowieka, czy zasada określająca sposób ich realizowania, ale samodzielne uprawnienie jednostki: prawo do dostępności, obejmujące możliwość żądania zapewnienia dostępności w określonych obszarach (*ibidem*). Powyższe ustalenia umożliwiają przyjęcie, że osoba fizyczna występując z wnioskiem o zapewnienie dostępności może nie pozostawać w żadnej relacji prawnej z podmiotem zobowiązanym do jej zapewnienia (w tym również jako osoba ubiegająca się o zatrudnienie), jak również, że może być to osoba już w tym podmiocie zatrudniona, która chce efektywnie zrealizować swoje prawo do pracy w dostępnym środowisku, potwierdzone w KPON.

Podmioty zobowiązane do rozpatrzenia wniosku o zapewnienie dostępności

Wniosek o zapewnienie dostępności można złożyć tylko do podmiotów zobowiązanych do jej zapewniania na podstawie ustawy albo umowy. W pierwszym przypadku w świetle art. 3 UZD obowiązek taki został nałożony na podmioty publiczne, których katalog zawarto we wskazanym przepisie. Jako przykład takich podmiotów można wymienić organy administracji publicznej, organy

kontroli państwowej wraz z obsługującymi je urzędami, sądy i trybunały, organy rentowe, publiczne szkoły, szkoły wyższe czy publiczne zakłady opieki zdrowotnej (bardziej szczegółowy katalog podaje Roszewska, 2021d).

Druga kategoria podmiotów, które mogą zostać zobowiązane do zapewniania dostępności to podmioty inne niż publiczne w przypadkach, w których są im zlecane lub powierzane do realizacji na podstawie umowy zadania publiczne z udziałem środków publicznych, bądź udzielane są im zamówienia publiczne (art. 5 ust. 2 w zw. z 4 ust. 3–4 UZD). Wówczas podmiot publiczny zobowiązany jest w tej umowie określić warunki służące zapewnieniu dostępności w zakresie tych zadań lub zamówień z uwzględnieniem minimalnych wymogów ustawowych, które spełnić musi podmiot niepubliczny.

Warto przy tym zwrócić uwagę, że katalog podmiotów zobowiązanych do zapewniania dostępności w świetle rozwiązań KPON jest szerszy i obejmuje w myśl jej art. 9 ust. 2 lit. b instytucje prywatne, które oferują urządzenia i usługi ogólnie dostępne lub powszechnie zapewniane, zaś obowiązkiem państwa jest zapewnienie, że podmioty te będą brały pod uwagę wszystkie aspekty ich dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Ograniczenie obowiązku zapewniania dostępności głównie do sfery publicznej nie wypełnia poprawnie zobowiązań międzynarodowych, co ustawodawca w mało przekonujący sposób uzasadnia tym, że po pierwsze, to państwo jako podmiot odpowiedzialny za wdrożenie przepisów konwencji ma największe powinności w tym zakresie i w związku z tym na nim spoczywa największa odpowiedzialność za ich realizację (Uzasadnienie, s. 10) oraz po drugie, perspektywą implementacji dyrektywy 2019/882 z 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz.Urz.UE L 151 z 7.6.2019, s. 70–115), nakładającą określone zobowiązania na podmioty prywatne.

Wniosku o zapewnienie dostępności nie można natomiast złożyć do przedsiębiorców i organizacji pozarządowych (art. 5 ust. 1 UZD), które nie są zobowiązane do zapewniania dostępności na podstawie umowy (art. 5 ust. 2 *a contrario*). Te podmioty są jedynie przez ustawodawcę do tego zachęcane. Jeśli posiadają one certyfikat dostępności⁴ mają możliwość obniżenia wpłat na PFRON dokonywanych przez pracodawców (zob. art. 21 ust. 8 ustawy o rehabilitacji). Podmiot, który uzyskał certyfikat staje się miejscem dostępnym także dla zatrudnianych osób z niepełnosprawnościami, ponieważ przyczynia się do likwidacji różnorodnych barier.

Podmioty zobowiązane do zapewniania dostępności w procesie świadczenia usług publicznych występują również w roli podmiotów zatrudniających, toteż prawidłowa realizacja tego obowiązku bez wątpienia, jak wskazywali projektodawcy, może wpłynąć na zwiększenie liczby miejsc pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami. W świadczenie usług publicznych mogą być przy tym zaangażowani nie tylko pracownicy, ale również zleceniobiorcy, czy przyjmujący zamówienie w ramach umowy o dzieło, w tym również mający status

przedsiębiorców. Właściwe wykonanie zobowiązań międzynarodowych (art. 27 w zw. z art. 9 KPON) uzasadnia interpretację, w myśl której prawidłowa realizacja obowiązku zapewniania dostępności powinna umożliwiać wszystkim osobom z niepełnosprawnościami, niezależnie od podstawy prawnej ich zatrudnienia czy działalności na własny rachunek, wykonywanie pracy w dostępnym środowisku. W rezultacie należy przyjąć, że osoby ze szczególnymi potrzebami realizujące w podmiotach zobowiązanych zatrudnienie na innych niż pracownicze podstawach prawnych, mają również możliwość wnioskowania o zapewnienie dostępności. Z tej perspektywy widać wyraźniej, że ustawa o zapewnianiu dostępności uzupełnia katalog obowiązków względem zatrudnianych osób z niepełnosprawnościami w stosunku do tych wynikających przede wszystkim z ustawy o rehabilitacji, które są adresowane do pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy (art. 66 ustawy o rehabilitacji w zw. z art. 3 k.p.).

Realizacja wniosku o zapewnienie dostępności

Jako punkt wyjścia przyjąć należy założenie, że wniosek zostaje uznany przez podmiot zobowiązany za uzasadniony, ponieważ wnioskodawca wykazał interes faktyczny, ewentualnie prawny. Realizację takiego wniosku można analizować w sferze materialnej i formalnej. O ile w przypadku tej drugiej, ustawodawca w art. 31 UZD dość konkretnie uregulował zasady postępowania i terminy, w których dostępność powinna zostać zapewniona, jak również tryb i okoliczności ich prolongowania, o tyle znacznie mniej jasne jest, w jaki sposób sama dostępność powinna zostać zapewniona. Pewnych informacji w tym zakresie może dostarczyć sama osoba zainteresowana, wskazując, zgodnie z art. 30 UZD, preferowany sposób zapewnienia dostępności w treści wniosku. Należy go traktować jako ważną propozycję usunięcia konkretnej bariery, uwzględniającą subiektywne potrzeby wnioskodawcy, którą trzeba mieć w pierwszej kolejności na względzie, zarówno przy ocenie zasadności wniosku, jak i przy wyborze sposobu zapewnienia dostępności. Wynika to z konieczności poszanowania godności i zapewnienia podmiotowego traktowania osoby z niepełnosprawnością poprzez umożliwienie jej partycypacji w procesie załatwiania sprawy, która jej dotyczy. Preferowany sposób zapewnienia dostępności nie jest jednak elementem obligatoryjnym wniosku.

Poszukując odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób zapewnić dostępność wnioskodawcy należy przyjrzeć się również regulacji prawnej. Ustawodawca tej kwestii wprost nie normuje w przepisach dotyczących rozpatrywania wniosku, ograniczając się do sformułowania, że podmiot zapewnia dostępność. Z kolei w myśl art. 4 ust. 1 UZD podmiot zapewnia dostępność przez stosowanie projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień. Obie te kategorie zostały zdefiniowane w art. 2 pkt 4 i 5 UZD poprzez odesłanie do ich legalnych definicji za-

wartych w art. 2 KPON i uzupełnienie stwierdzeniem, że są one uwzględniane lub stosowane w szczególności w celu spełnienia minimalnych wymogów ustawowych dla zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Biorąc pod uwagę przede wszystkim wyznaczone ściśle terminy na zapewnienie dostępności (maksymalny przedłużony wynosi 2 miesiące), wydaje się, że zapewnianie dostępności na wniosek osoby będzie następować przede wszystkim z wykorzystaniem racjonalnych usprawnień. Projektowanie uniwersalne, odgrywające obok standardów i wytycznych dostępności zasadniczą rolę w jej zapewnianiu, polega na takim kształtowaniu całego otoczenia społecznego i fizycznego, by było ono użyteczne dla wszystkich w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania, jednak nie wyklucza pomocy technicznych dla pewnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeśli jest to potrzebne. Projektowanie uniwersalne znajdzie więc zastosowanie przede wszystkim do nowych obiektów, towarów czy usług, zaś do niezwłocznego znoszenia konkretnych barier i przez to również do zapobiegania dyskryminacji w życiu społecznym powinny być wykorzystywane racjonalne usprawnienia (United Nations, 2014, pkt 24). To konieczne i odpowiednie zmiany lub dostosowania, które są potrzebne by zapewnić osobom z niepełnosprawnościami możliwość korzystania z wszystkich praw i wolności na zasadzie równości z innymi. Są więc one przede wszystkim środkiem reakcyjnym, zapewniającym równe traktowanie (ich brak jest równoznaczny z dyskryminacją). Mają zindywidualizowany charakter, umożliwiają bowiem usunięcie konkretnej bariery w realizacji praw, które napotyka konkretna jednostka, raczej wyjątkowo z rezultatów ich wprowadzenia może korzystać większa grupa osób o zróżnicowanych potrzebach⁵. Z tych względów racjonalne usprawnienia tylko w ograniczonym stopniu mogą być wykorzystywane do zapewniania dostępności, która z istoty ma wymiar grupowy. W doktrynie trafnie wskazuje się również, że racjonalne usprawnienia nie prowadzą do zmian strukturalnych normy społecznej czy prawnej, dlatego umożliwiają one wyłącznie jednostce dopasowanie się do tych norm, nie zaś społeczeństwu uwzględnienie w normach różnorodnych potrzeb jego członków i przez to zniesienie barier i systemowych przyczyn nierównego traktowania (Broderick, 2015, s. 138). Są więc raczej środkiem zapewniania równości materialnej, znacznie rzadziej równości transformacyjnej.

Warto przy tym przypomnieć, że obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień został już nałożony w polskim systemie prawnym w art. 23a ustawy o rehabilitacji, ale wyłącznie na podmioty mające status pracodawców w rozumieniu kodeksu pracy, pomimo że przepis ten wdraża postanowienia dyrektywy 2000/78/WE⁶, która odnosi się nie tylko do stosunku pracy, ale do szeroko rozumianego zatrudnienia i działalności na własny rachunek⁷. Lukę tę może w pewnym zakresie uzupełnić wniosek o zapewnienie dostępności, kierowany przez osobę zatrudnioną czy współpracującą na podstawie

niepracowniczej do podmiotu zatrudniającego (kontrahenta), który jest zobowiązany do zapewniania dostępności. Zakres wnioskowanych przez pracownika i osoby zatrudnione niemające tego statusu racjonalnych usprawnień może być podobny – w doktrynie trafnie zwraca się bowiem uwagę na to, że wprowadzenie minimalne standardy dostępności odnoszą się do sfery architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej, to jednak użycie w definicji legalnej (art. 2 pkt 5 UZD) określenia „w szczególności” umożliwia szersze wykorzystanie racjonalnych usprawnień, o ile tylko będą one konieczne i odpowiednie w indywidualnych przypadkach (Roszewska, 2021c). Efektem końcowym działań podejmowanych w ramach racjonalnych usprawnień, świadczących równocześnie o ich konieczności i odpowiedności, powinno być zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami dostępu do miejsca pracy na zasadzie równości z innymi osobami i to bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia.

Działania podejmowane w ramach racjonalnych usprawnień często są jednak kosztowne, dlatego należy zwrócić również uwagę na istotną granicę obowiązku ich zapewniania, którą stanowi proporcjonalność lub nadmierność obciążenia dla podmiotu zobowiązanego. Ze względu na brak wskazówek w KPON, jak te kategorie rozumieć, w doktrynie utożsamia się je z koniecznością ponoszenia kosztów, pojmowanych nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale również jako wszelkie zakłócenia w funkcjonowaniu podmiotu zobowiązanego, jak również zmiany zakresu jego działalności. Jednocześnie przy ocenie proporcjonalności lub nadmierności obciążenia należy mieć na względzie potencjalne korzyści, które wprowadzenie racjonalnego usprawnienia dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością może przynieść osobom trzecim, co jest kluczowe w zapewnianiu dostępności (efekt grupowy). Nie bez znaczenia dla tej oceny będzie także wielkość podmiotu zobowiązanego, jak również jego struktura własnościowa – dużo większe możliwości w tym względzie mieć będą na ogół podmioty funkcjonujące w sektorze publicznym (Broderick, 2015, s. 164–175). Przy ocenie proporcjonalności lub nadmierności obciążenia powodowanego przez racjonalne usprawnienie trzeba będzie niewątpliwie brać pod uwagę środki pochodzące z Funduszu Dostępności (zob. rozdział 5 UZD), utworzonego właśnie w celu wspierania realizacji obowiązku zapewniania dostępności. Środki oferowane przez ten fundusz będą odgrywać nieco inną rolę, w zależności od tego, komu dostępność będzie zapewniana. W przypadku pracowników z niepełnosprawnościami fundusz ten będzie stanowił dodatkowe w stosunku do PFRON źródło współfinansowania racjonalnych usprawnień dla pracodawcy zobowiązanego do zapewniania dostępności, realizującego ten obowiązek na podstawie art. 23a ustawy o rehabilitacji, zaś w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawach niepracowniczych głównym źródłem współfinansowania tego obowiązku. Uwzględnienie powyższych okoliczności wydaje się niezbędne w celu prawidłowego ustalenia, czy racjonalne usprawnienie jest proporcjonalne i w konsekwen-

cji czy podmiot zatrudniający może w sposób zgodny z prawem odmówić ich zapewnienia, nie narażając się na zarzut dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

W przeciwieństwie do sytuacji niezapewnienia przez pracodawcę niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w art. 23a ustawy o rehabilitacji, odmowa zapewnienia dostępności, w tym przez racjonalne usprawnienie, wbrew standardom międzynarodowym, nie jest na gruncie ustawy o zapewnianiu dostępności traktowana jako zakazana dyskryminacja, co w doktrynie już spotkało się z uzasadnioną krytyką (Roszewska, 2021b). W oficjalnym komentarzu do KPON podkreśla się bowiem, że o ile ze względu na progresywny charakter obowiązku dostępności nie w każdym przypadku jej niezapewnienia mamy do czynienia z dyskryminacją, o tyle zawsze oznacza ją odmowa zapewnienia racjonalnych usprawnień (United Nations, 2014, pkt 31), co zresztą wynika wprost legalnej definicji dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, zawartej w art. 2 KPON. Jak się jednak wydaje, brak wskazania, że odmowa dostępności nie jest naruszeniem zakazu dyskryminacji nie wyklucza możliwości powołania się w konkretnym przypadku na naruszenie zasady równego traktowania osób fizycznych bez względu na niepełnosprawność w szczególności w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej, zawodowej albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej na gruncie ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).

Kończąc rozważania dotyczące realizacji wniosku o zapewnienie dostępności warto zwrócić uwagę, że w porównaniu do ustawy o zapewnianiu dostępności, KPON w art. 9 przewiduje dużo szerszy katalog środków, w tym też indywidualnych, umożliwiających jej zapewnienie. Również w doktrynie podkreśla się, że zapewnianie dostępności to proces, w ramach którego jej stopniowe urzeczywistnianie następuje różnymi metodami (Roszewska, 2021e). Ustawa o zapewnianiu dostępności w art. 4 obok stosowania projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień stanowi, że podmiot w ramach zapewniania dostępności „podejmuje także działania” mające na celu m.in. usuwanie barier. Wskazywałoby to, że potrzebne jest podejmowanie jeszcze innych niż racjonalne usprawnienia działań w celu realizacji wniosku o zapewnienie dostępności. W ustawie nie znajdujemy jednak żadnych odpowiedzi, jakie inne jeszcze środki mogłyby zostać wykorzystane w celu usunięcia wskazanych we wniosku barier, co jest szczególnie problematyczne w sytuacji dość niskiej jeszcze świadomości społecznej na temat samej dostępności i sposobów jej zapewniania. W rezultacie może to rodzić ryzyko ograniczania podejmowanych działań w celu realizacji wniosku o zapewnienie dostępności do zapewnienia racjonalnych usprawnień, które nie mają przecież bezwarunkowego charakteru, ewentualnie do oferowania alternatywnych form dostępu.

Realizacja zasadnego wniosku o zapewnienie dostępności nie zawsze jest możliwa. W art. 31 ust. 3 UZD ja-

ko okoliczności uniemożliwiające, bądź utrudniające zapewnienie dostępności w zakresie wskazanym we wniosku przez osobę uprawnioną, ustawodawca wskazał w szczególności względy techniczne lub prawne. Ponieważ okoliczności te wymieniono przykładowo, wydaje się, że mieści się w nich również nieproporcjonalne lub nadmierne obciążenie, które pociągałoby za sobą racjonalne usprawnienie. Wystąpienie przeszkód w zapewnianiu dostępności nie zwalnia jednak podmiotu zobowiązanego z obowiązku zapewnienia dostępu alternatywnego (art. 7 UZD). Polega on w szczególności na zapewnieniu wsparcia innej osoby, wsparcia technicznego, w tym z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, wprowadzeniu takiej organizacji podmiotu zobowiązanego, która umożliwi realizację potrzeb osoby z niepełnosprawnością w niezbędnym zakresie, zapewnieniu kontaktu telefonicznego, korespondencyjnego, za pomocą środków komunikacji elektronicznej, tłumacza języka migowego czy tłumacza-przewodnika, o których mowa w odpowiednich przepisach. Dostęp alternatywny umożliwia zatem absolutne minimum funkcjonowania jednostki w środowisku nadal niedostępnym, a ponieważ nie jest on uznawany za spełnienie obowiązku zapewnienia dostępności, zainteresowane osoby mają prawo wnieść skargę na brak dostępności. Prawo takie przysługuje im również w razie niezapewnienia wnioskodawcy dostępności w sposób określony we wniosku lub w terminach wyznaczonych przez ustawodawcę (art. 32 UZD). Ustalenie w wyniku postępowania przed Prezesem PFRON, że niezapewnienie dostępności architektonicznej lub informacyjno-komunikacyjnej nastąpiło na skutek naruszenia przepisów ustawy o zapewnianiu dostępności skutkuje wydaniem nakazu zapewnienia dostępności, którego terminowe wykonanie jest dodatkowo zabezpieczone możliwością nałożenia na podmiot zobowiązany grzywny w celu przymuszenia.

Podsumowanie

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, zasadniczą rolą wniosku o zapewnienie dostępności jest uzupełnianie i egzekwowanie działań podmiotów zobowiązanych, polegających na znoszeniu barier realizacji praw i wolności człowieka na zasadzie równości z innymi osobami. Uzaledźnienie uprawnienia do złożenia wniosku od wykazania interesu faktycznego daje nawet szerszą ochronę prawną, umożliwiając również egzekwowanie uzasadnionych interesów, których realizacja została ograniczona w szczególności przez cechę niepełnosprawności. Pomimo to w polskich realiach powstaje obawa, że wniosek o zapewnienie dostępności stanie się głównym środkiem prawnym służącym zapewnianiu dostępności, jeśli weźmie się pod uwagę brak wyznaczenia konkretnych terminów dla stopniowej realizacji obowiązku zapewniania dostępności, brak określenia standardów dostępności oraz brak podpisania Protokołu fakultatywnego do KPON, który umożliwia kontrolowanie przez Komitet Praw Osób z Niepełnosprawnościami sposobu i zgodności wdrażania Konwencji do ustawodawstwa krajowego

na wnioski osób lub grup podległych jurysdykcji tego państwa. Z tych względów konieczne jest postulowanie co najmniej o dostosowanie obowiązującego stanu prawnego we wskazanym zakresie do standardów Konwencji.

Biorąc pod uwagę inne jeszcze obowiązujące rozwiązania wspierające realizację prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami, w szczególności zaś wprowadzone w tzw. pragmatykach urzędniczych pierwszeństwo w dostępie do zatrudnienia⁸, powstaje wątpliwość czy ograniczenie możliwości egzekwowania za pomocą wniosku realizacji obowiązku zapewniania dostępności w zasadzie do podmiotów publicznych, nie doprowadzi do swoistej „gettyzacji” zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym, która nie do końca harmonizuje z konwencyjną koncepcją pełnego włączania ich do życia społecznego na zasadzie równości z innymi. Z tych względów tak istotne znaczenie ma prawidłowe wykonanie zobowiązań międzynarodowych i nałożenie obowiązku zapewniania dostępności na podmioty prywatne oferujące powszechne usługi, o co również należy postulować.

Otwarty charakter definicji legalnej osób ze szczególnymi potrzebami umożliwia składanie wniosku o zapewnienie dostępności bardzo szerokiego gronu jednostek o zróżnicowanych cechach, co oznacza również długo wyczekiwaną normatywną akceptację dla różnorodności społecznej, stanowiącej główne założenie koncepcji projektowania uniwersalnego. W rezultacie ustawodawca przyznaje, że nie tylko osoby z niepełnosprawnościami, potwierdzonymi orzeczeniem i niepotwierdzonymi orzeczeniem, mogą napotykać różnorodne bariery utrudniające czy uniemożliwiające codzienne funkcjonowanie, w tym również w sferze zatrudnienia. Taki zabieg zapobiega również stygmatyzacji ze względu na niepełnosprawność i stanowi odejście od tzw. rozwiązań specjalnych, sprzyjających marginalizacji społecznej osób z niepełnosprawnościami.

Wykładnia systemowa przepisów ustawy o zapewnianiu dostępności, uwzględniająca wiążące standardy międzynarodowe, uzasadnia twierdzenie o dopuszczalności

wnioskowania o zapewnienie dostępności również przez osoby zatrudnione i ubiegające się o zatrudnienie w podmiocie zobowiązanym na podstawie ustawy czy umowy do zapewniania dostępności. Szeroki zakres podmiotów uprawnionych do złożenia wniosku obejmuje przy tym osoby zatrudnione w podmiocie zobowiązanym nie tylko na podstawie stosunku pracy, ale również w tzw. formach niepracowniczych.

Wniosek ten pełni jednak różną rolę, w zależności od podstawy zatrudnienia osoby, która go składa. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie pracowniczej uzupełnia on środki prawne wspierające realizację prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami, takie jak przewidziane w ustawie o rehabilitacji racjonalne usprawnienia i roszczenie odszkodowawcze w razie ich niezapewnienia, dając możliwość wniesienia skargi na brak dostępności. Warto przy tym podkreślić, że w przeciwieństwie do odszkodowania, nałożony w wyniku pozytywnego rozpatrzenia skargi nakaz zapewnienia dostępności czy grzywna w celu przymuszenia mają na celu usunięcie konkretnych barier dostępności. Dla osób z niepełnosprawnościami ubiegających się lub wykonujących w podmiotach zobowiązanych zatrudnienie niepracownicze wniosek o zapewnienie dostępności jest głównym sposobem jej egzekwowania, ponieważ nie są one objęte zakresem regulacji ustawy o rehabilitacji. Jeśli natomiast wniosek o zapewnienie dostępności nie może być zrealizowany pomimo swej zasadności, w szczególności ze względu na usprawiedliwione okoliczności po stronie podmiotu zatrudniającego, zastępczą formą egzekwowania możliwości realizacji określonych praw i wolności i interesów w zatrudnieniu jest dostęp alternatywny. Podsumowując, w przypadku osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, obowiązek zapewniania dostępności wpływa na rozszerzenie ochrony prawnej w sferze zatrudnienia na osoby wykonujące pracę na podstawach niepracowniczych, zaś wniosek o zapewnienie tej dostępności umożliwia jej egzekwowanie w celu efektywnej realizacji praw, wolności i interesów w sferze zatrudnienia bez względu na jego podstawę prawną.

Przypisy/Notes

¹ Dłatego nazywany jest też modelem opartym na prawach człowieka.

² Określone obowiązki zapewnienia dostępności w konkretnych obszarach wynikają również z innych ustaw: np. ustawa z 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2351 ze zm.); ustawa z 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1648 ze zm.); ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 20).

³ Żądanie dostępności cyfrowej zostało uregulowane w art. 18 UDC.

⁴ Zasady certyfikacji dostępności zostały określone w rozdziale 3 UZD.

⁵ Np. poszerzenie drzwi do pomieszczeń czy zamontowanie podjazdów dla pracownika poruszającego się na wózku inwalidzkim może skutkować zwiększeniem dostępności dla petentów z wózkami dziecięcymi, bagażem czy poruszających się o kulach.

⁶ Dz.Urz. E L 303, Polskie wydanie specjalne: Rozdział 05 Tom 004, s. 79–85. Ze względu na ratyfikowanie przez UE KPON postanowienia tej dyrektywy powinny być interpretowane zgodnie z Konwencją. Zob. Decyzja Rady WE nr 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób z niepełnosprawnościami, Dz.U. L 23 z 27 stycznia 2010, s. 35–36.

⁷ Zgodnie z motywem 9 preambuły zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

⁸ Zob. art. 29a ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1691), art. 13a ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 530),), art. 3b ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2290 ze zm.).

Bibliografia/References

- Albin, E. (2015). Universalizing the Right to Work of Persons with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach. *Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series* No. 15–9.
- Arnardóttir, O.M. (2009). A Future of Multidimensional Disadvantage Equality. W: O.M. Arnardóttir, G. Quinn, *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives*, Martinus Nijhoff, Leiden.
- Broderick, A. (2020). Of rights and obligations: the birth of accessibility. *The International Journal of Human Rights*, 24:4.
- Broderick, A. (2015). The Long and Winding Road to Equality and Inclusion for Persons with Disabilities: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *School of Human Rights Research Series*, (74).
- Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *MDPI Laws*, 5(3).
- Duda, A.S. (2008). *Interes prawny w polskim prawie administracyjnym*, C.H.BECK.
- Galasiński, D. (2013). Osoby niepełnosprawne czy z niepełnosprawnościami? *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, (9) IV.
- Greco, G. M. (2018). The nature of accessibility studies. *Journal of Audiovisual Translation*, 1(1).
- Paluszkiewicz, M. (2023). Komentarz do art. 1, uwaga 7. W: E. Bielak-Jomaa, M. Paluszkiewicz, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławski, *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Paluszkiewicz, M. (2019). *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Roszeńska, K. (2021a). Accessibility – One of the Human Rights or the Means of Their Implementation? *Prawo i Więź*, 3(37).
- Roszeńska, K. (2021b). Komentarz do art. 1. W: K. Roszeńska (Red.), *Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Komentarz*, LEX/el.
- Roszeńska, K. (2021c). Komentarz do art. 2. W: K. Roszeńska (Red.), *Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Komentarz*, LEX/el.
- Roszeńska, K. (2021d). Komentarz do art. 3. W: K. Roszeńska (Red.), *Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Komentarz*, LEX/el.
- Roszeńska, K. (2021e). Komentarz do art. 4. W: K. Roszeńska (Red.), *Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Komentarz*, LEX/el.
- United Nations (2014). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 2, CRPD/C/GC/2.
- Uzasadnienie projektu ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, sejm VIII kadencji, druk sejmowy nr 3579.

dr hab. Magdalena Paluszkiewicz, profesor w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka różnorodnych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych dotyczących m. in. prawnej problematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, prawa rynku pracy, zabezpieczenia społecznego ryzyka bezrobocia, a także nietypowych form zatrudnienia. Uczestnik i główny wykonawca w naukowych projektach badawczych, autorka ekspertyz i opinii prawnych.

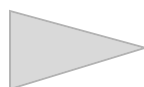
dr hab. Magdalena Paluszkiewicz, associate professor at the Labour Law Department at the Faculty of Law and Administration, University of Lodz. Author of various scientific publications on labour law and social security law concerning, among others, legal issues of employing people with disabilities, labour market law, social security of unemployment risk, as well as atypical forms of employment. Participant and main contractor in scientific research projects, author of expert and legal opinions.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**. W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:

- ✓ szybkie zakupy;
- ✓ zakupy z rabatem;
- ✓ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE:



www.pwe.com.pl